Jak nam się pracuje? s. 2 | Co powinien pracodawca? s. 4 | Walka pracowników Amazona w Niemczech s. 7


# GŁOS ZAŁOGI AMAZONA

GAZETA WYDAWANA PRZEZ ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

nr 1/2015


**Naszą pracowitością w grudniu zasłużyliśmy na coś więcej niż tylko na pochwały! Oto stanowisko Inicjatywy Pracowniczej:**



## Gdzie jest premia?

W naszej ocenie premia (w części przyznawanej za wyniki zakładu pracy) nie zależy od **możliwej** do osiągnięcia produktywności naszego magazynu, lecz od niejasnych przewidywań kierownictwa z Seattle. **Jeżeli te oczekiwania okażą się zbyt wygórowane – pracownikom premia nie przysługuje**.

Przewidywania dotyczące produktywności powinny uwzględniać przede wszystkim:

1. Nasze realne możliwości uwarunkowane **przeciętną** wydajnością i wytrzymałością (to znaczy taką, jaką dysponuje przeciętnie każdy pracownik, a nie taką, jaką dysponują najwydajniejsi i najbardziej z nas wytrzymali),
2. Niezależne od naszego zapału i pracowitości **przestoje w pracy** (nie chcemy być karani za awarie systemu i sprzętu, na które nie mamy wpływu oraz za zbyt wysokie oczekiwania kierownictwa względem niemieckiego rynku).
3. **Inne potrzeby** niezwiązane z pracą w magazynie (praca nie jest całym naszym życiem, mamy jeszcze obowiązki względem naszych rodzin, często będąc w domu wcale nie wypoczywamy).

**Produktywność naszego zakładu pracy w grudniu (choć w naszej ocenie i tak bardzo wysoka) nie mogła być wyższa z uwagi na:**

1. zbyt niskie płace,
2. brak gwarancji zatrudnienia po świętach dla pracowników agencyjnych,
3. niejasne reguły rozliczeń wynagrodzeń,
4. wypłacanie niepełnych wynagrodzeń i nieterminowość w przelewaniu ich na konta.

**Te problemy muszą zostać rozwiązane, jeżeli kierownictwo chce liczyć na naszą produktywność w następnym przedświątecznym szczycie!**

## WSTĘP

Trzymacie w rękach pierwszy numer naszej pracowniczej gazety. Poczytajcie, zanim odbijecie się na zegarach. Weźcie kilka egzemplarzy i w autobusie przekażcie je dalej. Rozmawiajcie o problemach w pracy i o pomysłach, jak wspólnie możemy się z nimi zmierzyć.

Na tych stronach nie mamy gotowych recept. Musimy ich wspólnie poszukać. Dopiero zaczynamy się organizować. Amazon to duża korporacja, dużo zarabia na naszej pracy i wolałby raczej, byśmy pokornie, szybko i raczej bezmyślnie robili to, co nam mówią skanery i komputery. My jednak mamy swoje potrzeby, sposoby i pomysły na zmiany.

Nasza siła jako załogi polega na wspieraniu się i podejmowaniu wspólnych wysiłków różnego rodzaju, by poprawić warunki pracy i płacy. Samo się nie zrobi i chyba nikt z nas na poważnie nie sądzi, że pracodawca zrobi to z własnej woli. Zatem nadsyłajcie pomysły i uwagi. Zapisujcie się do związku. Włączajcie w działania. Stoimy ramię w ramię!


Komisja Międzyzakładowa
Inicjatywy Pracowniczej
w podpoznańskim Amazonie


**Fundusz socjalny s. 3**

**Chcemy wspólnie tworzyć tę gazetę – napisz do nas: ipamazon@wp.pl lub wrzuć list do skrzynki na tablicy związkowej w dolnej kantynie!**

# Jak nam się pracuje?

**Dużo rozmawiamy ze sobą na temat warunków pracy w naszej firmie. Sporo chcielibyśmy zmienić. Oto kilka uwag i pomysłów.**

**Głos z receivu**

Wcześniej wzięłam w ajencję piekarnię. Nie dałam rady finansowo, oszukiwali nas na kaucjach. W Amazonie cieszy mnie więc stały dochód i umowa na czas nieokreślony. Gorzej jeśli chodzi o normy – cały czas stoją ci nad głową. Poza tym pracuję na stojąco, to bardzo męczące. Na początku mówili, że wszyscy będą stać, nawet menedżerowie, ale jednak niektórym dali krzesła – to jest niesprawiedliwe! Nie podoba mi się też **traktowanie ludzi przez niektórych przełożonych: spotkałam się z brakiem szacunku, straszeniem** „górą", jeśli się nie podniesie normy. Nawet jak bardzo szybko pracuję, to słyszę, że zaniżamy normy. Nie podoba mi się też, że niektórzy liderzy wysyłają osoby, które lubią, na mniej obciążające stanowiska pracy – np. na prep na receivie.

**Zbyt niskie są płace** – skoro oczekują od nas ciągłego zwiększania norm (np. ostatnio na LP wzrosła z 20 do 30 kartonów na godzinę, a niektóre ważą ponad 30 kg), to tak samo powinna rosnąć pensja. Choćby do 15 zł za godzinę. **Nigdy nie wiem też, ile dostanę premii,** we wcześniejszych pracach wiedziałam to jeszcze przed wypłatą. Do tego brakuje mi też numeru **telefonu do pracodawcy**, do działu HR, dla osób z zewnątrz – np. dla banku.

**Zacznijmy choćby od 1 zł więcej za godzinę i systematycznie podnośmy w górę**

**Głos z docku**

Przed Amazonem pracowałem przez rok w firmie metalowej jako ślusarz. Tam nie było nocek i to było lepsze. Jeszcze wcześniej pracowałem w logistyce i tam miałem wyższe zarobki. To właśnie trzeba zmienić w Amazonie. Zacznijmy choćby od 1 zł więcej za godzinę i systematycznie podnośmy w górę. W poprzednich firmach, mimo że nie było socjalu, to przynajmniej w wigilię mieliśmy dzień wolny, byliśmy zaproszeni do lokalu na poczęstunek, dostaliśmy bony – w Amazonie wigilię wspominam słabo. W przyszłości przydałyby się **bony na święta** od pracodawcy, jakaś pomoc. Zamiast tego obcięli nam premię za grudzień!

W ciągu ostatnich miesięcy pracy bardzo odczuwałem **niepewność jutra** – ludzie pojawiali się i znikali, nie było wiadomo, kto zostanie i dlaczego. Cały czas mam takie poczucie – nie dostajemy sygnału, że dobrze pracujemy i że mamy jako tako gwarancję zatrudnienia. Mimo że się staramy, to **w każdej chwili mogą ci podziękować**. No i **zamieszanie z wypłatami i premiami**. Musimy mieć też **bardziej przejrzysty pasek.** Co mi się tutaj podoba? Przede wszystkim fajna ekipa w docku!

**Głos z picku**

Poprzednio pracowałam w Berlinie, sprzątając domy. Miałam dużo lepsze zarobki, ale uporczywe były dojazdy do pracy. Dlatego poszukiwałam pracy w okolicach Poznania. W ostatnich miesiącach pracy w Amazonie **problemem były niejasne wypłaty**, które różniły się nie wiadomo dlaczego. **Nikt też ze strony pracodawcy nie potrafił tego wytłumaczyć**. Poza tym po 4 dniach pracy pod rząd nic mi się nie chce, jestem wykończona. I inni też tak mówią: że **Amazon ma to o siebie, że wykańcza**. Dlatego należy nam się **większa wypłata**. Idziemy do pracy w końcu po to, by zarobić. Jeśli chodzi o warunki, to **mam problem z klimatyzacją**, oczy mi się wysuszają, ale może to taka natura pracy w magazynie?

**Nie oczekuję od pracodawcy gratisów czy klepania mnie po ramieniu, chcę godziwej wypłaty, w terminie, i jasnych warunków zatrudnienia**

**Głos z shipu**

Pracowałem wcześniej już chyba wszędzie, i w edukacji, i w fabryce. A w Amazonie nic nie jest ani lepiej, ani gorzej. Ludziom się wydaje, że umowa o pracę lub jakieś dodatki są czymś lepszym, ale tak naprawdę **to podstawa, która się należy pracownikom**. Pracodawca nie robi nam żadnej łaski, to powinno być normalne! Obiady, dojazdy – to wszystko jest skalkulowane, oni nam nie dają tego, bo chcą, tylko dlatego, że rynek pracy w Wielkopolsce ich do tego zmusza. **Trudno jednak się pracuje za 10 zł na rękę.** My co prawda tylko rozkładamy kartony, ale jesteśmy świadomi swoich praw. Nie oczekuję od pracodawcy gratisów czy klepania mnie po ramieniu, chcę godziwej wypłaty, w terminie, i jasnych warunków zatrudnienia. Nic więcej. Pracodawca musi mieć świadomość, że jeśli tego nie będzie, to straci wykwalifikowanych, doświadczonych pracowników.

I jeszcze **wkurza mnie to, że nasze grudniowe zaangażowanie pójdzie na marne, bo nie dostaliśmy premii.** Sytuacja ekonomiczna Amazona pozwala mu na to, by dać nam więcej. I tak w Niemczech płacą dużo więcej, więc stać ich, by nam dać choćby 14 zł na rękę.

**Głos z receivu**

Pracowałam wcześniej w H&M, przez agencję, na zlecenie, czasem 3 tygodnie bez przerwy. Więc jeśli chodzi o umowę, jest w Amazonie dużo lepiej. Choć w H&M była **lepsza stołówka,** porządnie parzona kawa, świeże drożdżówki, desery, soki. Zmieniłabym nasze menu, wolę zapłacić więcej i mieć porządny obiad, lepszy standard. No i **dużo czasu tracimy na samym dojściu do kantyny** – to nie w porządku! Co jeszcze? Mamy **za małe szafki. Musimy zawalczyć o socjalne**, według potrzeb pracowników. No i wciąż chodzę do HR-ów i cały czas **nie wiem, czy mam opłaconą opiekę zdrowotną.** Każda osoba mówi coś innego. Nie podoba mi się też w Amazonie wysyłanie ludzi na urlopy, gdy nie ma pracy, **powinni nam płacić postojowe**!

**Głos z packu**

Przez kilka lat studiowałem, byłem na utrzymaniu rodziców, ale pieniądze od rodziców i z niskiego stypendium nie starczały na życie. Wcześniej pracowałem w sklepach wielkopowierzchniowych. Tam **byłem mniej zmęczony niż w Amazonie.** Dniówka zwykle wynosiła mniej niż 10 godzin. Nie było też tam tak sucho. **Przez powietrze w Amazonie mam problem z oczami**, podrażnioną rogówkę. I miałem bliżej do domu.

**Bardzo przeszkadza mi schematyczność i powtarzalność zadań**, które wykonuję na packu. I to, że muszą być wykonywane według określonego sposobu. Najbardziej nie lubię rebinować, bardzo wolno płynie tam czas. Co bym zmienił? **Czekam na podwyżkę godzinowej płacy zasadniczej dla wszystkich!** Bo na równi wszyscy się męczymy, spędzając w pracy po 10 godzin, bez względu na to, jak szybko pracujemy na różnych działach.

**Głos z sortu**

Przez 3-miesięczny okres rozliczeniowy nieźle robi się nas w konia. Bo niby idziemy na nadgodziny, ale i tak nie zarobimy więcej. Pracownicy według mnie – jeśli chcą – **powinni mieć zagwarantowanie minimum 160 godzin pracy w miesiącu, wraz z możliwością brania nadgodzin.** Dla innych przydałaby się **praca na pół etatu,** zwłaszcza dla rodziców czy studentów. Podobnie **powinna być możliwość zmiany działu czy stanowiska** zgodnie z naszymi możliwościami – nie wszyscy mogą stać lub biegać przez 10 godzin.

Słyszałam, że pracownicy Amazona z innych krajów mają **akcje, zniżki na zakupy w Amazonie.** My nic takiego nie mamy. Nie wiem, czemu nas traktuje się gorzej, choć zarobek na naszej pracy większy. Nie mamy też żadnych **dodatków stażowych i funkcyjnych.** Czytałam o strajkach w Niemczech, musimy się od nich uczyć i przygotować na różne działania – tylko wtedy uda się coś zmienić.

**Głos z packu**

Nie podoba mi się **ciągła rekrutacja pracowników w firmie przez pośredników.** Amazon zatrudnia pośredników pracy, którzy są odpowiedzialni za zwykłego pracownika, lecz są obojętni na ich wysiłek, który wkładają w pracę. **Nie zauważają ich starań i chęci do współpracy, gdy pracownik stara się i wyciska wszystkie poty.** Nawet gdy już prawie brakuje mu sił na wytyczone normy, potrafią pokazać wprost, że pracownik nie nadaje się do pracy. **Szkoda, że sami nie potrafią dopilnować formalności i w wynagrodzeniach stale się coś nie zgadza.** Więc kto tu jest bardziej winny – zwykły szary pracownik, któremu zależy na pracy i wkłada duży wysiłek, by zostać docenionym przez Amazon, czy firma pośrednicząca? To ona trzyma ludzi w ciągłym napięciu i w niepewności – czy przedłużą im kolejną umowę, która jest na miesiąc lub dwa. I co dalej? Znów kolejny stres i niepewność!

# O co chodzi z funduszem socjalnym?

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników musi zorganizować **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**. Służy on finansowaniu działalności socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin. Fundusz jest zasilany w całości ze środków pracodawcy w postaci tzw. rocznego odpisu, który nie może być niższy niż 37,5% średniego wynagrodzenia za rok ubiegły przemnożonego przez przeciętną liczbę pracowników (także z ubiegłego roku). Większość tej kwoty (75%) pracodawca musi przelać do 31 maja, pozostałą zaś część do 30 września. Wysokość odpisu oraz regulamin i zasady korzystania z Funduszu pracodawca musi uzgodnić ze związkami zawodowymi.

Jak przebiegają negocjacje:

1. Nasz związek napisał pismo z prośbą o porozumienie się w tej sprawie już 10 lutego. Było to jeszcze przed ogłoszeniem na mitingach informacji o „utworzeniu" Funduszu.

2. Spotkanie w tej sprawie odbyło się 18 lutego. Poinformowano nas, iż pracodawca nie opracował jeszcze zasad funkcjonowania funduszu i czeka na nasze propozycje.

3. Na walnym zebraniu związku 20 lutego ustaliliśmy wstępne ramy propozycji, jaką związek złoży pracodawcy (patrz niżej).

4. **Na zebraniu związku 6 marca i dyżurze związkowym 11 marca** (patrz TERMINY) będziemy nanosić poprawki do gotowego już projektu funduszu.

5. Projekt złożymy pracodawcy 18 marca.

**Wstępne ustalenia podjęte na spotkaniu 20 lutego (do dalszej dyskusji):**

1. Chcemy, żeby podstawa odpisu wynosiła co najmniej 70% przeciętnego wynagrodzenia.

2. Środki przypadające na jednego pracownika byłyby przeznaczone w zależności od wyboru pracownika na:

a) dofinansowanie do karty multisport,

b) popularne „wczasy pod gruszą" (czyli sfinansowanie wypoczynku) oraz gratyfikacje przedświąteczne (np. bony),

chcemy by istniała elastyczna możliwość łączenia tych dwóch opcji.

3. chcemy, żeby osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu byli pracownicy Amazona od 1 do 3 stopnia, a przysługująca im wysokość świadczeń z Funduszu była tym wyższa, im niższe wynagrodzenie.

4. Kryterium utrzymywania dzieci i ich liczba powinno stanowić o wysokości przyznawanego świadczenia.

5. Będziemy negocjować fundusze socjalne z agencjami pracy, tak byśmy wszyscy uzyskiwali pomoc socjalną na takich samych zasadach i zaproponujemy porozumienie o wspólnej pomocy socjalnej między pracodawcami, co pozwoli na zebranie większej i wspólnej puli środków przeznaczonej na rozdysponowanie między fundusze socjalne poszczególnych pracodawców.

**Głos z docku**

Wcześniej pracowałem w megamarkecie. Warunki podobne jak w Amazonie, jak to w korporacji. **Przeszkadzają mi długie dojazdy – właściwie poświęcam na pracę 13-14 godzin,** zanim wrócę do domu. Pracuję przez agencję, cały czas przerzucają mnie ze stanowiska na stanowisko. **My, agencyjni, jesteśmy jak mięso armatnie. Nigdy nie wiesz, co będziesz robić.** Nie chcą też nas wysyłać na szkolenia, szkoda na nas czasu i pieniędzy. Mimo że mamy umowy o pracę, to **nie mogliśmy brać urlopów na żądanie,** więc w sytuacji awaryjnej dawali nam dni nieusprawiedliwione – a potem wiadomo, zwolnienia.

W ogóle jeśli chodzi o agencje – to **strasznie kiepski jest obieg informacji,** nie informowali nas o zmianie rozkładów autobusów, zmianach w grafiku. **Chciałbym otrzymywać e-maile lub sms-y z informacjami.** I żeby telefon HR-y odbierały. Gdy raz poszedłem do lekarza, okazało się, że nie jestem ubezpieczony. Zgłosiłem się nawet do głównej siedziby Adecco w Poznaniu, a tam nikt nic nie wiedział, odesłali mnie do infolinii, gdzie nikt nie odbierał. Agencje muszą na nas dużo zarabiać, przeciągają więc umowy, mimo obiecanek, że kolejna będzie już dla Amazona. **To jak machanie marchewką na kiju przed nosem** – byśmy tylko szybko pracowali.

**Głos z packu**

Pracowałem w firmie, która robiła badania marketingowe. Czas pracy był ustabilizowany – pracowałem od poniedziałku do piątku od 10 do 17, choć czasami wychodziłem z pracy o 21. Chyba wszystko było lepiej niż tutaj, poza współpracownikami. Wynagrodzenie, to podstawowe, było podobne, ale dobrze za to płacili za branie pracy do domu.

**Najtrudniejsze jest wstawanie o 4 rano i o 3:30 w niedzielę.** No i normy są jak w łagrach. **Najprędzej należałoby zmienić paski na bardziej przejrzyste i rzetelne wypłacanie wynagrodzenia. No i premia – powinni informować wcześniej,** czy jest i jaka jest wysoka. A w dalszej kolejności **większe szafki i dwudaniowy obiad – z deserem!**

## Co powinien pracodawca?

1. Zgodnie z art. 38 Kodeksu Pracy pracodawca jest zobowiązany do konsultowania z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownikowi, który jest reprezentowany przez związek;
2. Zgodnie z art. 52 par. 3 Kodeksu Pracy pracodawca jest zobowiązany do konsultowania z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi, który jest reprezentowany przez związek.

## Co może pracownik zrzeszony w związku?

3. W związku z art. 7 ust. 1 oraz art. 30 Ustawy o związkach zawodowych nasz związek w zakresie **praw i interesów zbiorowych** występuje w imieniu wszystkich pracowników bez względu na ich przynależność związkową (czy jej brak). W zakresie zaś **interesów indywidualnych** występuje on w interesie swoich członków oraz pracowników niezrzeszonych, którzy zwrócą się do komisji z prośbą o obronę swoich interesów.
4. Korzystamy z prawa do nieujawniania pracodawcy, kto wstąpił do związku. Dlatego przed zwolnieniem kogokolwiek z nas, jest on zobligowany zapytać związek o nasze zdanie w tej sprawie. Niestety dotyczy to tylko pracowników zatudnionych na czas nieokreślony.
5. Członek związku może zwrócić się do pełnomocnika związkowego o reprezentowanie go w sądzie pracy.

# Do Pracowników Agencyjnych!

Komisja naszego związku zrzesza razem pracowników i pracownice Amazona oraz agencji pracy. Dlatego właśnie w lutym 2015 r. powołaliśmy Komisję Międzyzakładową. Reprezentuje ona nas formalnie przed Amazonem jak i przed wszystkimi agencjami pracy świadczącymi dla niego usługi.

Pytaliśmy pracodawcę o dalszą politykę zatrudnienia w Amazonie wobec pracowników agencji. Zasady konwersji określa Amazon. Wyrażamy zaniepokojenie tym, że według otrzymywanych informacji pracownicy agencji są wprowadzani w błąd co do dalszych umów czy prawa do urlopu wypoczynkowego i na żądanie.

**Jest dla nas bardzo ważne, aby pracownicy zarówno agencji jak i Amazona organizowali się wspólnie, wspólnie na równych prawach uczestniczyli w zebraniach związku, działaniach, protestach**

Poza rozwiązaniami formalnymi jest dla nas bardzo ważne, aby pracownicy zarówno agencji jak i Amazona organizowali się wspólnie, wspólnie na równych prawach uczestniczyli w zebraniach związku, działaniach, protestach.

Dla pracodawców wygodniej jest nas podzielić na dwie grupy. Pierwszej dać umowę bezpośrednią, by ludzie bali się cokolwiek zmienić w obawie o jej utratę. A z drugiej grupy zrobić pracowników drugiej kategorii, wiecznie lękających się o przyszłość. Amazon twierdzi, że „z uwagi na znaczną dynamikę procesów i nieprzewidywalność zapotrzebowania na pracę" nie jest w stanie nawet w najbliższych tygodniach przewidzieć liczby zatrudnienia pracowników agencyjnych. **Jednak wszyscy pracownicy mają potrzeby, które przecież możemy przewidzieć: godna wypłata na czas, szacunek, poczucie wpływu na zakład pracy i pewność jutra. Tylko razem możemy o to zawalczyć.**

# Spotkania związku z pracodawcą

**Nasza komisja zakładowa wyznaczyła osoby do reprezentowania związku przed pracodawcą. Do tej pory odbyły się cztery spotkania. Poruszono następujące tematy:**

- **Plany urlopowe.** Wnioskowaliśmy o przedstawienie planów urlopowych. Jednocześnie zaznaczając, że w trybie art. 163 § 11 Kodeksu pracy nie wyrażamy zgody na to, by taki plan nie został ustalony. Jego brak komplikuje zaplanowanie wypoczynku urlopowego. Pracodawca zadeklarował, że pracuje nad tym, w międzyczasie rekomendując pracownikom raz w roku wykorzystanie nieprzerwanie 2 tygodni urlopu, najlepiej w pierwszym kwartale 2015 r, następnie do 2 tygodni urlopu w drugim kwartale 2015 r., oraz ostatni tydzień urlopu w kwartale trzecim. Pracodawca życzy sobie, by w czwartym, ostatnim kwartale roku pozostały pojedyncze dni do wykorzystania w postaci urlopu na żądanie.
- **Niepełne wynagrodzenia.** Pracownicy informowali związek, że otrzymywali niepełne wynagrodzenia względem przepracowanej liczby godzin. Związek przedstawił problem oraz problematyczne paski. Według nas konieczne są zmiany w zakładowym regulaminie wynagradzania.
- **Uproszczenie pasków płacowych.** Pracownicy licznie zgłaszają się do związku, że obecne paski z wypłatą nie są wystarczająco czytelne. Część pracowników otrzymuje je z dużym opóźnieniem, co utrudnia zorientowanie się w wynagrodzeniu. Związek przedstawił problem oraz uważa, że paski płacowe powinny być uproszczone. Pracodawca weryfikuje proces ich wystawiania i dostarczania.
- **Premie frekwencyjne oraz specjalne.** Wnosiliśmy o przekazywanie „Polityki premiowania" oraz jasnego komunikatu o warunkach i przesłankach przyznania premii, ogłaszanego z jednotygodniowym wyprzedzeniem, przed początkiem każdego miesiąca zgodnie z par. 11 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania. Pracodawca potwierdził, że pracownik może otrzymać co najwyżej 8% premii za obecność, nawet w sytuacji wystąpienia jednego incydentu nieobecności w ciągu całego miesiąca kalendarzowego (co nie dotyczy planowych urlopów). Dwie nieobecności powodują redukcję premii do 2%, natomiast powyżej trzech dni nieobecności nie otrzymuje się premii. Pracodawca zadeklarował, że dział HR przygotuje komunikaty na ekranach na stołówkach oraz osobną tablicę, na której z wyprzedzeniem przed wypłatą będzie komunikował, jaka jest wysokość premii specjalnej dotyczącej produktywności. Związek przedstawił swoje niezadowolenie z powodu obcięcia premii grudniowej (zobacz stanowisko na s. 1).
- **Składki ZUS.** Osoby, które podczas wizyty u lekarza są informowane o tym, że nie jest odprowadzana za nie składka, powinny w trybie pilnym poinformować o tym związek lub dział HR.
- **Wzrost wynagrodzeń.** Pracodawca zapytany o politykę wzrostu wynagrodzeń oświadczył, że Amazon dokona przeglądu wynagrodzeń w regionie w II kwartale roku.
- **Agencje.** Pracodawca zapytany o politykę wobec pracowników agencyjnych oświadczył, iż wciąż będzie korzystać z usług podwykonawców. Do otrzymania kolejnej umowy pracownik jest rekomendowany agencji przez Amazon ze względu na jego wydajność, jakość pracy, frekwencję i ogólną ocenę. Te same kryteria obowiązują przy konwertowaniu na umowę z Amazonem. Pracodawca użytkownik oświadczył, że zależy mu, by pracownicy agencyjni nie byli dyskryminowani, ale nie może wziąć odpowiedzialności za działania podwykonawców. Zwiazek zamierza w przyszłości prowadzić rozmowy także z agencjami.

**Zgłoś nam problem, który uważasz, że związek powinien poruszyć!**

# Terminy

**6 marca**

Spotkanie związku w sprawie Funduszu Socjalnego [6 marca (piątek), godz. 18:00, Lokal związku przy ul. Kościelnej 4, 60-538 Poznań].

**11 marca**

Dyżur związkowy [11 marca (środa), godz. 13:00–14:00, Lokal związku przy ul. Kościelnej 4, 60-538 Poznań].

**14-15 marca**

Przedstawiciele naszej komisji wezmą udział w **IX Zjeździe Delegatów i Delegatek** związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. W zjeździe wezmą udział związkowcy z różnych miast i zakładów pracy. Będzie to dla nas świetna okazja do wymiany kontaktów i doświadczeń. Spotkanie odbędzie się w Poznaniu, w zakładach Hipolita Cegielskiego.

**19 marca**

We Frankfurcie nad Menem w Niemczech odbędzie się spotkanie pt. **„W stronę strajku społecznego i międzynarodowego?"**. Wezmą w nim udział związkowcy i działacze z Niemiec, Francji, Anglii, w tym pracownicy Amazona z Bad Hersfeld w Niemczech. Dyskusja będzie dotyczyć m.in. efektywnych form strajku w dzisiejszych czasach, organizowania się w zakładach pracy, kampanii przeciwko międzynarodowym korporacjom. Spotkanie odbędzie się w ramach protestów zwanych Blockupy, pod Europejskim Bankiem Centralnym, przeciwko polityce zaciskania pasa, wyzyskowi i niestabilności w całej Europie.

**25-26 kwietnia**

W miejscowości Bad Hersfeld (centralne Niemcy), na zaproszenie załogi Amazona z tego miasta, odbędzie się duże **spotkanie pracowników i pracownic Amazona z różnych krajów.** Udział zapowiedzieli pracownicy Amazona z Francji (m.in. z Chalon) oraz nasza delegacja z Polski.

# Jak traktuje nas ochrona?

Do związku docierają informacje o złym traktowaniu pracowników przez ochronę. Dotyczy ona nie tylko złośliwych uwag w trakcie przeszukiwań, ale również zbyt uporczywych badań trzeźwości alkomatem. Nasi koledzy poinformowali związek, że byli wielokrotnie badani w krótkich przedziałach czasu. Jeden z nich został wezwany do osobnego pomieszczenia, gdzie ochroniarz kazał mu dmuchać czterokrotnie, mimo że za każdym razem wynik był negatywny.

Inny kolega pisze: *„badaniom poddałem się i w każdym z przypadków nie wykazały one spożycia alkoholu. Dodam, że podczas ostatniego badania trzeźwości zostałem zaprowadzony do miejsca odosobnienia i zastraszany przez pracownika firmy, że jeżeli nie poddam się badaniom, zostanie wezwana policja. Na pytanie o przyczynę kontroli mojego stanu trzeźwości pracownik ten oświadczył, iż jest to kontrola prewencyjna. Dodam, że ani on, ani też dowódca zmiany nie potrafili podać podstawy prawnej tegoż prewencyjnego badania trzeźwości. W wyniku w/w sytuacji nie zdążyłem należycie się przygotować do podjęcia czynności zawodowych, gdyż wymieniona sytuacja miała miejsce kilka minut przed czasem rozpoczęcia pracy”.*

Zgodnie z Regulaminem Pracy w Amazonie badanie może przeprowadzić pracownik działu LP lub dowódca ochrony, w obecności świadka (innego pracownika lub pracownika ochrony). Badanie powinno być przeprowadzone w miejscu odosobnionym i z zachowaniem zasad poszanowania godności. Tymczasem testy przeprowadzane są przy biurku ochrony w tłumie wchodzących na halę osób lub na osobności bez świadków.

W myśl przepisów prawa (ustawa z 26 października 1982 r. – Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi) badanie pracownika alkomatem na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu można stosować tylko za zgodą samego pracownika. Aby podjąć taką decyzję, kontrolujący może oprzeć się na widocznych symptomach takiego stanu i nie musi dokumentować go wykonaniem badań oddechu lub krwi. Jednocześnie nie ma on uprawnień do nakazania pracownikowi poddania się takim badaniom. Wielokrotne, bezpodstawne i prewencyjne poddawanie badaniu alkomatem danego pracownika, zgodnie z art. 11 par. 1 Kodeksu Pracy może naruszać godność pracownika.

# Kontrole Inspekcji Pracy w Amazonie

Związek pozostaje w kontakcie z Państwową Inspekcją Pracy w sprawie kolejnych przeprowadzanych w firmie kontroli. Oto wnioski z kontroli:

1. Pracodawca nieterminowo wypłacał wynagrodzenia (spóźnione o 1-2 dni);
2. Pracownicy, którzy rozwiązali umowę o pracę lub z którymi rozwiązano umowę o pracę nie otrzymywali na czas świadectw pracy;
3. Brakuje dokumentu potwierdzającego przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego w aktach osobowych losowo wybranych pracowników przed skierowaniem ich do pracy na stanowisku (dokument taki zwykle był, ale z datą późniejszą niż data rozpoczęcia pracy u pracodawcy);
4. W aktach losowo wybranych pracowników brakowało dokumentów potwierdzających, że zapoznali się z regulaminem pracy;
5. Pracowników nie zapoznano w należyty i transparentny sposób z dodatkowymi (niewymienionymi w umowie) warunkami pracy.

Inspekcja wydała zalecenia, by:

1. W zakresie dostępu do informacji o prawach i obowiązkach pracowników pracodawca zadbał o to, by pracownicy przed zawarciem umowy lub wejściem w życie regulaminów byli z nimi należycie zapoznawani. Chodzi tu o „Regulamin pracy", „Regulamin wynagrodzeń" i „Politykę premiowania". Zdaniem Inspekcji ogólne stwierdzenie w umowie, że pracownik zapoznał się z regulacjami prawa pracy obowiązującymi u pracodawcy jest niewystarczające. Pracownicy powinni mieć także zapewniony dostęp do dokumentów, na podstawie których wylicza się wynagrodzenie.

2. Jeśli chodzi o nieterminowe wypłaty wynagrodzeń (spóźnione o jeden lub dwa dni), Inspekcja zaleciła, by wynagrodzenia były wpłacane na rachunki bankowe pracowników z takim wyprzedzeniem, by banki prowadzące rachunki pracowników zdołały zaksięgować wpłatę najpóźniej 10 dnia miesiąca.

3. Pracownicy powinni w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy być poinformowani o dodatkowych (niewymienionych w umowie) warunkach pracy.

4. Instruktaż stanowiskowy ma być przeprowadzany zaraz po podpisaniu umowy o pracę i przed podjęciem pracy na stanowisku.

Inspekcja zapytana o zasady premiowania obowiązujące u pracodawcy wyjaśniła, iż są one dość skomplikowane, różnicując sytuację pracowników, dzięki czemu pracodawca może łatwo uzasadnić nawet duże różnice w odniesieniu do konkretnych pracowników.

Inna kontrola dotyczyła BHP i okresów rozliczeniowych. Niestety nie zbadano w niej kwestii prawidłowości w zakresie rozliczenia dodatków za nadgodziny i godziny nocne. Badano zaś kwestie wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zdaniem Inspektora jest on liczony prawidłowo, nawet na korzystniejszych zasadach niż wymaga tego od pracodawcy rozporządzenie. W zakresie BHP Inspekcja wydała kilka nakazów dotyczących nieprawidłowości, które zostały usunięte jeszcze podczas kontroli.

**Związek może wnosić o kontrole lub rozszerzyć zakres kontroli, wskazując konkretne problemy i np. konkretne osoby, wobec których pracodawca nie wywiązuje się ze swoich obowiązków. Czekamy na Wasze wnioski.**

# Walka pracowników Amazona w Niemczech

Dziewięć niemieckich magazynów Amazona zatrudnia ponad 9 tys. pracowników oraz dodatkowo w święta 10 tys. pracowników sezonowych. Podstawowe ich wynagrodzenie waha się między 9,75 a 10,62 euro na godzinę (w zależności od lokalizacji magazynu).

W 2013 r. rozpoczęły się serie strajków przeciwko firmie Amazon i trwają one do dziś. Kolejne zapowiadane są na Wielkanoc. Tysiące pracowników bierze w nich udział, lecz tylko w niektórych centrach popiera ich większość. Ostatnio protest miał miejsce w Lipsku (LEJ1), 6 stycznia 2015 r., na nocnej zmianie i 8 stycznia na zmianie dziennej. Przyjął charakter dzikiego strajku, który nie był wcześniej ogłoszony.

**W 2013 r. rozpoczęły się serie strajków przeciwko firmie Amazon i trwają one do dziś. Kolejne zapowiadane są na Wielkanoc**

Strajki organizowane są przez niemiecki związek zawodowy z sektora usług Ver.di, ale wspierane też przez niezależne komitety solidarnościowe. Ver.di to związek biurokratyczny, raczej niekojarzony z angażowaniem się zbytnio w działania strajkowe w innych sektorach. Związek postanowił zażądać od firmy Amazon wypłaty wynagrodzeń zgodnych ze standardami obowiązującymi w sektorze sprzedaży detalicznej i zamówień. Jak dotąd Amazon płaci mniej, zgodnie ze standardami obowiązującymi w sektorze magazynowo-logistycznym. Jeżeli żądania pracowników zostałyby zrealizowane, zarabialiby oni kilkaset euro więcej na miesiąc.

Oprócz zarobków pracownicy muszą stawić czoła także innym problemom: dużej liczbie umów na czas określony i pracy za pośrednictwem agencji; ogromnej presji w pracy, niewystarczającej liczbie przerw w pracy; arbitralnym decyzjom kierownictwa itp.

To wszystko doprowadziło do niezadowolenia i złości, których skutkiem są nie tylko strajki, ale także wysoka absencja (np. branie urlopów na żądnie jako forma protestu) – czasem nawet 20-procentowa, w niektórych centrach w okresach protestów i wyższa.

Po otwarciu magazynów w Polsce na o wiele gorszych warunkach finansowych bardzo ważna jest wymiana informacji o warunkach zatrudnienia oraz próba zorientowania się, jak pracownicy w Polsce i w Niemczech mogą wspólnie uniemożliwić firmie Amazon sytuację, w której pracownicy będą konkurować ze sobą, a Amazon będzie korzystał na wymuszonej rywalizacji.

Czy protesty w Polsce w przyszłości nie będą najlepszym sposobem nie tylko polepszenia sytuacji, ale także wyrażenia solidarności ze strajkującymi pracownikami Amazona w innych państwach?

**Czy protesty w Polsce w przyszłości nie będą najlepszym sposobem nie tylko polepszenia sytuacji, ale także wyrażenia solidarności ze strajkującymi pracownikami Amazona w innych państwach?**




# Pracownicy organizują się we Francji

W grudniu zastrajkowali pracownicy Amazona we Francji. 21 grudnia protest miał odbyć się w czterech francuskich magazynach. Strajkowało zaledwie 70 osób (na 4700 zatrudnionych), choć strajkujący twierdzili, że ich protest miał mieć charakter symboliczny.

We Francji Amazon zatrudnia dużo młodych osób tylko okresowo oraz zakazuje brania urlopów w szczycie, co utrudnia przeprowadzenie regularnej akcji strajkowej. Amazon twierdzi, że strajk nie miał żadnego wpływu na sprawne funkcjonowanie magazynów. Ile w tym prawdy, nie wiadomo.

Negocjacje trwają dalej. Pracownicy domagają się „godziwego wynagrodzenia i lepszych warunków pracy”, „premii zespołowej miesięcznie 100 euro brutto” i „negocjacji w sprawie długości przerwy niezbędnej do poszanowania zdrowia pracowników”. Tamtejsze magazyny są duże – pracownicy wyliczyli, że samo dotarcie do toalet i na stołówkę zabiera 8 minut. Daje to pracownikom około 18 minut realnej przerwy. Była też mowa o podwyżkach z 1611 euro brutto do 1700 euro brutto. We Francji minimalna płaca to 1457 euro brutto (czyli obecnie pracownicy Amazona zarabiają ok. 20% więcej niż minimalna krajowa). W 2013 r. pracownicy Amazona wywalczyli 13-stą wypłatę.

# Inicjatywa Pracownicza w Amazonie

16 grudnia 2014 r. powołaliśmy nasz związek w podpoznańskich Sadach. Byliśmy **pierwszym związkiem pracowników Amazona w Polsce**. Obecnie jest nas ponad 100 osób: pracowników i pracownic wysyłki (outbound), odbioru (inboud), jak też agencyjnych, szeregowych pracowników i liderów najniższego szczebla.

Związek ma być niezależną od pracodawcy grupą wsparcia. Będziemy przyglądać się, jak będzie działać powołane przez pracodawcę Forum Pracownicze. My działamy jednak inaczej, wykorzystujemy Ustawę o związkach zawodowych, korzystamy z doświadczeń innych związkowców, jesteśmy częścią ruchu pracowniczego.

Jako „niebiescy" i „zieloni" poznaliśmy już wady i zalety pracy w naszym FC. Czasami potrzebujemy porady, pomocy prawnej, a czasami zdecydowanego działania i mówienia głośno o naszych problemach.

Zawiązując Inicjatywę Pracowniczą opowiadamy się za oddolnym związkiem zawodowym, czyli takim, który potrafi się obejść **bez związkowej biurokracji**, etatów i zarządów otrzymujących grube wynagrodzenia. Naszą zasadą naczelną jest to, iż **wszyscy jesteśmy sobie równi**.




Jeśli odpowiada Ci taki model organizowania się – **wypełnij deklarację członkowską** (znajdziesz ją na tablicy związkowej) **i włącz się w działania**. Pracodawca nie może już dłużej nam mówić, że sami powinniśmy rozwiązywać nasze sprawy w dziale HR – teraz stanowimy grupę, która stać będzie ze sobą ramię w ramię.

## Czym Inicjatywa Pracownicza różni się od innych związków?

Inicjatywa Pracownicza powstała ponad 10 lat temu w Poznaniu. Działa między innymi w zakładach Cegielskiego, w poznańskich żłobkach, w teatrach kilku miast Polski czy na budowach i lotnisku w Warszawie. W 2014 r. wspieraliśmy w Poznaniu szwaczki, pracowników supermarketów czy sprzątaczki. Podejmowaliśmy niewygodne tematy (m.in. warunki pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych). Wyrażaliśmy sprzeciw wobec prywatyzacji służby zdrowia i sektora opieki. Wspieraliśmy pracowników nigdy wcześniej niezrzeszonych (np. artystów czy zatrudnionych na śmieciowych umowach).

Nawiązujemy do autentycznego i bojowego ruchu pracowniczego. Unikamy biurokracji i nie mamy „etatowych działaczy". Wszystkie funkcje pełnimy społecznie bez wynagrodzeń. Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych. Budujemy samorządny ruch pracowniczy, bez wikłania się w poparcie dla liderów partyjnych czy ekip rządzących. Nie zawieramy z pracodawcami porozumień ponad głowami załogi. Nie interesują nas przywileje dla nielicznych. Nie chcemy też szukać na siłę „dialogu społecznego" w obliczu bezwzględności pracodawców. Nie boimy się, jeśli trzeba, sięgać po protesty i strajki w obronie praw pracowniczych.

## Składki związkowe

**Składka członkowska wynosi 10 zł, z czego 7 zł pozostaje do dyspozycji naszej komisji, a 3 zł przesyłane jest na konto ogólnopolskie związku. Jesteśmy niezależni, więc składki zbieramy samodzielnie, nie przez pracodawcę.**

**Żadna złotówka nie zostanie przekazana na etaty związkowe, choć potrzebujemy funduszy na działanie (m.in. na korespondencję, ksero, wydruki).**

**Numer konta:**
28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
Ogólnopolski Związek Zawodowy
Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

**Tytuł przelewu:** (Imię i nazwisko), składka za (miesiąc/kwartał).

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

www.ozzip.pl
Facebook: InicjatywaPracownicza

## KONTAKT

ipamazon@wp.pl
tel. 721-852-987
(tylko sms – oddzwonimy)